

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA ASISTEN DEPUTI URUSAN PERDESAAN
DEPUTI PENGEMBANGAN DAERAH KHUSUS
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Universitas Pamulang



Oleh :

La Ode Musran

NIM : 2012050102

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PAMULANG

TANGERANG SELATAN

2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridho nya serta shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia**”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang .

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan bantuan, baik secara moril maupun materil dalam berbagai pihak. Untuk itu penulis pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Darsono, selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya.
2. Bapak Dr. H. Dayat Hidayat, M.M, selaku Rektor Universitas Pamulang.
3. Bapak. Drs. Buchori Hasmi Nuriman, M.M, selaku wakil Rektor Universitas Pamulang.
4. Bapak Dr. Boedi Hasmano, M.S, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
5. Bapak Zaenal Abidin, S.Pd, M.Si, selaku ketua program studi manajemen Universitas Pamulang.
6. Bapak Dr. Amin Kunaefi Elfachmi S.Pd, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan

nasehatnya kepada penulis sehingga penulisan dan penelitian dapat diselesaikan.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis.
8. Orang tuaku tercinta Bapak La ode Sumeni dan Ibu Almarhum Wa Ode Sedah yang senantiasa memberi semangat, doa, motivasi dan bantuannya baik berupa materil maupun moril. Adikku La Ode Mpuju dan sibontot La Ode Jemi yang selalu memberi semangat.
9. Bapak Ir. Hasman Ma'ani yang telah memberikan kesempatan untuk bekerja di Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia.
10. Bapak Ir. Arief Budiono, Selaku Asisten Deputi Urusan Perdesaan yang telah memberikan semangat moril, materil, motivasi dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Bapak Purwadi Sukarelawanto, SH dan sekeluarga yang telah memberikan semangat moril, materil, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
12. Ibu Dra.Widiyati Wardoyo selaku Direktur Pengembangan Daerah Perbatasan yang telah memberikan semangat moril, materil, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh Pegawai Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia, telah memberikan semangat moril, motivasi, dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
14. Wa Ode Lisna Tercinta yang selalu memberi semangat, motivasi dan juga selalu sabar mendengar keluh kesah penulis.

15. Sahabat-sahabat Edwin Rupiansah, Mabruk Arek, Andi Surya, Supardi, SE, Indaha Kalalo, Suwada Cs, Abdul Hadist, Soni, Fara Cs, Sunardi, La Ode Nseli, Yayan dan La Ponte Cs La Ode Daru, Lili Kendar, Jalna, Mila, Fitri yang selalu mendengarkan saya cerita.
16. Teman-teman, Agus Harianto, Andang Nugroho, Renita, Galuh, Noer Zaman, Darmadi, Puspa DW, Ayu, Erlin, Kikoy, Pituy, Ipink, Ambon ceri, Siska Rosiana, Gustaf, Okky Kurniawanan, Jekson, Idrus, Dwi Yudhi Permana, Danang, Pak Tole, Alfiah, Suganda, Farijah. Serta seluruh teman seperjuangan MSDM.
17. Semua pihak yang turut memberikan bantuan baik moril maupun materil dan dorongan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
18. Sebenarnya masih banyak lagi pihak-pihak yang tidak disebutkan, tapi tidak mengurangi rasa terima kasih penulis atas segala bantuannya, untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala bantuan dan doa yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan penulisan ini mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.
19. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan ridho nya kepada kita semua. Amien.

Jakarta, 19 September 2015

La Ode Musran

NIM : 2012050102

ABSTRAK

Laode Musran, 2012050102, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Asisten Deputy Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementrian Pembangunan Daerah Tertinggal RI. Pembimbing, Dr. H Amin Kuncifi Elfachmi S.Pd. SE. MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang ada maupun yang diterapkandan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi, wawancara serta kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Dianalisis menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2007 dan program SPSS 16 untuk melakukan Uji Validitas, Realibilitas, Normalitas, Parsial (t) dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian sebagai berikut : Hasil uji regresi sederhana menunjukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,774 dan nilai koefisien determinasi 0,774 serta diperoleh persamaan regresi $Y = 4,025 + 0,774X$. Hal ini menunjukan variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 94,2% dan sisanya sebesar 4,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| Halaman judul | i |
| Surat pernyataan | ii |
| Lembar persetujuan | iii |
| Daftar riwayat hidup | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penulisan | 8 |
| F. Kerangka Berfikir | 10 |
| G. Hubungan Antar Gaya Kepemimpina Terhadap Kinerja. | 11 |
| H. Hipotesis..... | 17 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Manajemen | 18 |
| 1. Pengertian Manajemen | 18 |
| 2. Konsep – Konsep Manajen..... | 19 |
| 3. Prinsip – Prinsip Manajemen | 20 |
| 4. Ciri – Ciri Manajemen | 21 |
| 5. Tujuan Manajemen | 22 |
| 6. Fungsi – Fungsi Manajemen | 22 |
| 7. Tingkatan Manajemen..... | 24 |
| B. Manajemen Sumber Daya Manusia | 25 |
| 1. Pengertian MSDM | 25 |
| 2. Fungsi Operatif MSDM | 29 |
| 3. Peran Penting Sumber Daya Manusia..... | 30 |
| 4. Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 31 |
| 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 33 |
| 6. Aktifitas Pokok MSDM | 35 |
| 7. Tanggung Jawab Pokok MSDM..... | 37 |
| C. Gaya Kepemimpinan | 38 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 38 |
| 2. Syarat Kepemimpinan | 39 |
| 3. Fungsi - Fungsi Kepemimpinan | 40 |
| 4. Macam – Macam Kepemimpinan..... | 41 |
| 5. Indikator Gaya Kepemimpinan | |
| D. Kinerja | 48 |
| 1. Pengertian Kinerja | 48 |
| 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 49 |
| 3. Unsur – Unsur Kinerja | 50 |
| 4. Karateristik Kinerja | 51 |
| 5. Indikator Kinerja | 51 |
| 6. Penelitian Terdahulu | 52 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Tujuan penelitian | 55 |

| | | |
|--------|--|------|
| | B. Tempat dan Waktu penelitian | 55 |
| | C. Variabel | 56 |
| | 1. Variabel Bebas Atau Variabel X | 57 |
| | 2. Variabel Terikat Atau Variabel Y | 57 |
| | D. Populasi dan Sampel | 58 |
| | 1. Populasi | 58 |
| | 2. Sample | 58 |
| | E. Kisi – Kisi Penelitian | 59 |
| | F. Metode Pengumpulan Data | 61 |
| | G. Uji Kualitas Data | 63 |
| | 1. Uji Validitas | 64 |
| | 2. Uji Realibilitas | 64 |
| | 3. Uji Normalitas | 65 |
| | 4. Analisis regresi linier berganda | 65 |
| | a. Uji parsial (Uji t) | 67 |
| | b. Uji koefisien determinasi | 67 |
| | G. Operasional variabel | 68 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Gambaran Umum Penelitian | 70 |
| | 1. Sejarah singkat Asisten Deputi Urusan Perdesaan | 70 |
| | 2. Tujuan Dan Saran | 74 |
| | 3. Sosialisasi Dan Kordinasi | 74 |
| | 4. Bantuan Manajemen | 75 |
| | 5. Perencanaan Partisipatif | 75 |
| | B. Struktur Organisasi | 76 |
| | 1. Uji kualitas data | 77 |
| | a. Uji Validitas data | 77 |
| | b. Uji Realibilitas | 79 |
| | c. Uji Normalitas data | 81 |
| | 2. Deskriptif karakteristik responden | 84 |
| | 3. Tabulasi | 86 |
| | 4. Analisa Deskriptif Data Hasil Kuesioner | 90 |
| | 5. Uji hipotesis penelitian | 93 |
| | a. Uji Parsial (Uji t) | 93 |
| | b. Uji Koefisien Determinasi | 95 |
| | C. Pembahasan penelitian | 96 |
| | 1. Gaya kepemimpinan | 96 |
| | 2. Kinerja | 96 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 99 |
| | 1. Variabel (X) | 99 |
| | 2. Variabel (Y) | 99 |
| | 3. Variabel X – Variabel Y | 100 |
| | B. Saran | 101 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 103 |
| | LAMPIRAN | 1-14 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.3..... | 53 |
| Tabel 3.1 Jadwal penelitian | 56 |
| Tabel 3.2 Jumlah Pegawai..... | 59 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan | 61 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja | 61 |
| Tabel 3.5 Skala Likert..... | 63 |
| Tabel 3.6 Variabel dan Indikator | 69 |
| Tabel 4.1 Komponen Dan Keterkaitan Kawasan Perdesaan..... | 73 |
| Tabel 4.3 Uji Validitas data | 60 |
| Tabel 4.5 Kriteria penilaian tingkat realibilitas | 80 |
| Tabel 4.6 Uji realibilitas data | 80 |
| Tabel 4.8 Data Jenis Kelamin | 84 |
| Tabel 4.9 Data Pendidikan | 85 |
| Tabel 4.10 Data Rekapitulasi Angket Gaya Kepemimpinan | 86 |
| Tabel 4.11 Data Rekapitulasi AngketKinerja | 68 |
| Tabel 4.12 Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan | 91 |
| Tabel 4.13 Data Kuesioner Kinerja | 92 |
| Tabel 4.14 Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan | 94 |
| Tabel 4.8 Uji Koefisien Desteterminasi Gaya Kepemimpinan | 95 |
| Tabel 4.10 Uji koefisien desteterminasi pengalaman kerja | 73 |
| Tabel 4.11 Uji regresi sederhana pengalaman kerja | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Berfikir | 10 |
| Gambar 2.1 Siklus Manajemen | 23 |
| Gambar 2.2 Proses MSDM | 26 |
| Gambar 4.1 Struktur organisasi | 76 |
| Gambar 4.7 P-Plot uji normalitas data | 82 |
| Gambar Histogram uji normalitas | 83 |

I. PENDAHULUAN

Untuk dapat mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan tentunya memiliki metode dan *system* yang berlainan antara pemerintahan yang satu dengan perusahaan lain. Atau dari satu instansi dengan instansi lainnya. Karena kebutuhan dan kepentingannya masing – masing instansi itu berbeda- beda dan bermacam – macam. Ini dimaksud untuk menyesuaikan diri dengan perubahan jaman yang selalu terjadi, maka Asisten Deputy Urusan Perdesaan merasa perlu untuk mengadakan pembinaan dan penilaian prestasi kerja pegawai baik yang baru maupun yang lama.

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota di dalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dengan prestasi yang sesuai dengan instansi atau divisi tersebut. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal pegawai yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan

Sejalan dengan perkembangan bisnis di bidang industri, Asisten Deputy Urusan Perdesaan menyadari masih sering terjadi tingkat kehadiran yang belum tepat waktu yang terdapat di beberapa pegawai, hal tersebut tentu saja dirasa sangat mengganggu bagi perusahaan, dikarenakan harus sering melatih dan mendidik serta diarahkan kepada semua pegawai di perusahaan tersebut. Berikut dapat dilihat tingkat absensi pegawai di Asisten Deputy Urusan Perdesaan 12 bulan terakhir.

Tabel . 1.1

Data Absen Pegawai Asisten Deputy Urusan

| No | Tahun | Jumlah Hari | Rincian Keterangan Tidak Hadir | | |
|----|-------|-------------|--------------------------------|-------|------|
| | | | Tanpa Keterangan | Sakit | Izin |
| 1 | 2012 | 247 | 12 | 5 | 3 |
| 2 | 2013 | 240 | 8 | 9 | 10 |
| 3 | 2014 | 258 | 28 | 3 | 11 |
| 4 | 2015 | 215 | 43 | 4 | 16 |

Sumber data : Biro Umum (2015)

Berdasarkan data diatas terlihat tingkat tinggi absensi pegawai Asisten Deputy Urusan Perdesaan, menunjukkan tingkat tinggi sangat rendah dalam ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja dan akan menimbulkan

dampak negatif pada Asisten Deputi Urusan Perdesaan sehingga mengakibatkan kegiatan devisi tersebut menjadi terhambat. Di mana semakin besar perputaran yang terjadi dalam organisasi, maka semakin besar pula kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab organisasi perusahaan.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya umumnya harus memberikan motivasi kepada bawahan, karena motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas yang sesuai yang diharapkan. Jika seorang yang mencapai motivasi maka yang bersangkutan akan cenderung termotivasi. Sebaliknya seorang pegawai selalu gagal dalam mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya atau justru putus asa. Dengan timbulnya motivasi dari pemimpin maka kinerja pegawai akan tercapai yang diinginkan.

Tabel 1.2

Tugas Pokok Pejabat Pada Asisten Deputi Urusan Perdesaan

| Jabatan | Operasional |
|-----------------------------|---|
| Pejabat Eselon I | Merumuskan Kebijakan, Menetapkan, Mengembangkan dan Menyelenggarakan |
| Pejabat Eselon II | Menyelenggarakan dan Menetapkan |
| Pejabat Eselon III | Merumuskan, Melaksanakan, Mengembangkan, dan Mensosialisasikan |
| Pejabat Eselon IV | Memproses, Merancang, Menyusun, Melakukan, dan Mengerjakan |
| Pejabat Fungsional Umum | Menyiapkan, Mengetik, Mengumpulkan Bahan, Membayar, Mendokumentasikan, Mengolah Data dan Sebagainya |
| Pejabat Fungsional Tertentu | Kata Operasional Yang Digunakan Disesuaikan Dengan Tingkatan Jabatan Fungsional Tertentu |

Sumber Data: Asisten Deputi Urusan Perdesaan (2015)

Berdasarkan tabel diatas pemimpin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik yang selaku sebagai pimpinan yang ada pada devisi tersebut. Namun yang terjadi di lapangan, dengan melihat komunikasi pegawai belum terjalin dengan baik, sehingga mengakibatkan pegawai fungsional tertentu atau pegawai honorer serta tenaga ahli menjadi kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pejabat atau pimpinan perlu memperlakukan pegawai dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi.

Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan intansi tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

i. Manajemen

Manajemen menurut George R. Terry (2010:80)“ Majemen adalah sebuah proses yang khas yang terjadi tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

ii. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan “ manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termaksud merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

iii. Gaya Kepemimpinan

Pimpinan adalah seorang yang mengatur atau memimpin atau menginspirasi orang lain. Pemimpin dapat diartikan sebagian kemampuan individu yang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi menuju kesuksesan dan efektifitas organisasi dimana mereka berada.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

iv. Kinerja

Kinerja atau performant merupakan hasil atau keluar dari proses Nurlaila, (2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

i. Tempat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mendapatkan data dari Direktorat Pengembangan Daerah Perbatasan Dirjen Pengembangan Daerah Tertentu Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi di Jakarta beralokasikan di Jl. Abdul Muis No 07 Jakarta Pusat 10160.

ii. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari sampai dengan Juli 2015

iii. Teknik Analisis Data

Uji kualitas data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga pengujian data, (a) uji validitas, (b) uji reliabilitas, (c) uji normalitas dan (d) Analisis Regresi uji t dan Koefesien Determinasi. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan empiris dan teori.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

i. Gaya Kepemimpinan

Secara empiris gaya kepemimpinan di Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia yang berdasarkan lima (5) indikator Pengarah, Pendukung, Partisipatif, Berorientasi prestasi. Dalam tujuan atasan dengan menunjukan gaya kepemimpinan supaya visi dan misi bisa tercapai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam masa kepemimpinannya. Dan setiap pimpinan harus mempetahankan jabatan dengan dari gaya kepemimpinannya, baik dalam memberikan pengarah dan dukungan kepada bawahannya, agar suatu pekerjaan atau kegiatan dapat dilaksanakan berdasarkan dengan apa yang telah ditetapkan. Pemimpin selalu berpartisipasi selalu menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di instansi tersebut sehingga prestasi kejayaan dapat meningkat.

Jadi berdasarkan hasil perhitungan terhadap presentasi skor dari masing masing indikator indikator. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di Asisten Deputy Urusan Perdesaan tergolong dalam kategori sangat baik atau sangat realibel. Hasil penelitian ini didukung oleh kondisi lapangan dimana pemimpin Asisten Deputy Urusan Perdesaan sangat sering menunjukan gaya kepemimpinan di depan atau di sekitar bawahannya.

ii. Kinerja

Secara empiris kinerja pegawai di Asisten Deputy Urusan Perdesaan dapat dibuktikan dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu dan Efektivitas serta kemandirian. Setiap pegawai di Asisten Deputy Urusan Perdesaan mempunyai kualitas dalam bekerja dan kuantitas yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan dari atasan atau pimpinan. Dan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan dari atasan sehingga kemandirian dalam bekerja selalu ada, karena dilihat pada saat bekerja.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dan Presentase skor dari masing – masing indikator variabel Y yang tersaji dari bab ini. Secara statistik, Kinerja Pegawai di Asisten Deputy Urusan Perdesaan tergolong dalam kategori sangat baik atau sangat realibel. Kinerja pegawai pada diri individu banyak dipengaruhi banyak hal, namun berdasarkan hal penelitian ini penulis memiliki pandangan bahwa dari sekian hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini memiliki pengaruh yang paling besar adalah jika hal tersebut dihadapi secara konsisten dan terus menerus, dengan begitu sekecil apapun hal tersebut akan menjadi besar pengaruhnya di karenakan hal tersebut sering dihadapi.

iii. Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi nilai konstan sebesar 4,025 menyatakan bahwa tanpa Gaya Kepemimpinan, Kinerja tetap terbentuk sebesar 4,025. Dan variabel Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,880. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,880.

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $11,414 > 1,683$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Nilai Koefisien R^2 sebesar 0,880. Artinya korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,880. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,880 antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,768. Data tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi sebesar 76,8 % sisanya sebesar $(100\% - 76,8 = 23,2\%)$ 23,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

i. Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta Pusat.

ii. Saran

Melihat analisis deskriptif gaya kepemimpinan, kinerja yang ada di Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Jakarta Pusat masih masuk pada kategori “cukup” dengan rata-rata nilai 55%. Perlu kiranya bagi pihak manajemen di Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat memberikan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi baik uji sederhana maupun berganda bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja tergolong "cukup". Dengan ini pihak di Asisten Deputy Urusan Perdesaan Deputy Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal harus meningkatkan faktor-faktor variabel tersebut demi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan instansi dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa faktor gaya kepemimpinan yang paling tinggi, hal ini dapat disarankan bahwa, gaya kepemimpinan yang cocok dengan organisasi maupun bawahannya sangat berpengaruh untuk meningkatkan, memberikan dan menimbulkan rasa seperti didalam indikator kinerja dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, eektivitas dan kemandirian.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Andrew E. Sikula” *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1981;145)
- Arikunto, S, 1983, *Metode Research, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Daniar Lusiani (2012), Skripsi. Judul : *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Sekolah Madania Parung – Bogor
- Dita Afriyanti (2014), Skripsi. Judul : *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai* Pada Kemeterian Pendidikan Dan Kebudayaan Nasional Senayan Jakarta.
- George R. Terry, 2010, *Prinsip prinsip Manajemen*, Bumi aksara, Jakarta.
- Ghozali,2005, *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Ishak Arep dan Tanjung, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Trisakti, Jakarta
- Muhamad Asep (2014), Skripsi,Judul : *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan* pada PT. Bank Central Asia (persero) Tbk KCP Citra Jaya Tangerang
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Regina Aditya Reza (2010) Skripsi, Universitas Diponegoro, *Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Santosa Perkasa Banjarnegara.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: *Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins & Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siti Zulaikha (2014), Skripsi. Judul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Yayasan Taruna . Surabaya.
- Sondang P. Siagian, 2003, Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta,
- Sugiyono,2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta,
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.